

VOTRE EMPLOYEUR PEUT-IL INVOQUER LA CRISE LIÉE AU CORONAVIRUS COMME MOTIF POUR VOUS LICENCIER ?

Suite à la crise sanitaire liée au coronavirus Covid-19, ainsi que les mesures mises en place par les autorités compétentes différents secteurs se trouvent impactés dans la mesure où il ne leur est plus possible de maintenir un niveau de travail normal.

Face à cette situation des entreprises en difficultés économiques seraient tentées de recourir à certaines mesures au rang desquelles des licenciements. L'employeur dispose de deux possibilités pour mettre fin à un contrat en cette période de crise. Il peut d'une part invoquer la force majeure et d'autre part des raisons d'ordre économiques.

I. Le Coronavirus : un cas de force majeure?

La force majeure peut être définie comme une « *cause étrangère libératoire, laquelle embrasse aussi le fait du créancier, celui d'un tiers dont le débiteur ne répond pas, ainsi que le fait ou l'ordre du prince* » (WERY, P., « Les effets de la force majeure sur le contrat : vue d'ensemble. », Rép. not., tome IV, Les obligations, Livre 1/1, La théorie générale des contrats, Bruxelles, Larcier, 2010, n°574).

Elle se caractérise par trois critères que doit réunir un événement pour être libératoire :

- Être **imprévisible** : l'évènement de force majeure ne doit pas avoir été ni prévu, ni prévisible;
- Être **irrésistible** ou insurmontable : l'évènement ne doit pas avoir pu être évité, ni empêché;
- Être **extérieur aux parties** : l'évènement doit être survenu indépendamment de la volonté des parties et sans aucune faute d'une d'elles.

La loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail considère qu'un élément de force majeure peut constituer à la fois un motif de suspension ou d'extinction du contrat de travail.

L'article 32, 5° de cette loi dispose que « *sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin par la force majeure* ».

Cependant, l'article 26 alinéa 1^{er} de cette loi dispose que : « *les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément le contrat* ».

Un employeur qui souhaite licencier un travailleur pour force majeure en invoquant le Coronavirus doit donc démontrer que le Coronavirus constitue un événement imprévisible, irrésistible ou insurmontable et indépendant de sa volonté. Une fois cela fait et si tous les critères sont bien réunis, il devra en outre démontrer que cet événement ne fait pas que suspendre momentanément le contrat.

Si le coronavirus en tant qu'évènement soudain, imprévisible, irrésistible et indépendant de la volonté des parties, pourrait s'apparenter à un cas de force majeure, il apparaît par contre évident qu'il rend l'exécution du contrat dans certains secteurs, **momentanément** impossible et a de ce fait vocation, *a minima*, de suspendre le contrat de travail.

Prenons pour exemple les secteurs d'activités fermés suites aux mesures gouvernementales comme les restaurants, les cafés, les discothèques etc... On est clairement dans le cadre d'un cas de force majeure suspensif car leur fermeture du 14 mars 2020 au 03 avril 2020 est soudaine, imprévisible, insurmontable, indépendante de la volonté des parties et provisoire.

Toutefois cette fermeture est temporaire et par conséquent, les contrats de travail devront en principe être suspendus et non rompus suivant les prescrits de l'article 26, alinéa 1^{er}.

II. Le Coronavirus : un cas de motif pour licenciement économique?

Parmi les motifs de licenciement pouvant être invoqués par l'employeur, figurent les motifs économiques.

Les motifs économiques ne sont pas clairement définis par la loi. On retrouve leur consécration çà et là dans différents textes juridiques et sous différentes terminologies sans qu'une définition claire et précise en soit donnée.

Les textes parlent parfois :

- de « nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service » (article 63 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail et article 8 de la CCT n° 109 sur la motivation du licenciement) ;
- de « raisons économiques, techniques ou d'organisation » (article 9, §2 de la CCT n°32bis du 07 juin 1985 sur le transfert conventionnel d'entreprise) ;

C'est donc la jurisprudence et la doctrine qui s'attellent à circonscrire l'étendue de cette notion.

Les motifs économiques doivent être indépendants de la personne du travailleur, ils semblent donc être l'opposé des motifs personnels tels que la conduite ou l'aptitude du travailleur (Douillet T., « Vers un licenciement économique en droit belge ? Plaidoyer pour un intérêt doctrinal et un encadrement juridique », Larcier, 2015).

Ainsi les raisons d'ordre économique sont très variées et comprennent tous les cas dans lesquels l'entreprise est confrontée à des difficultés de fonctionnement indépendantes des travailleurs. Il peut donc s'agir entre autres des situations de faillite, de fermeture d'entreprise, des motifs liés à l'évolution du marché, à la réorganisation des activités, aux difficultés financières, à la baisse du chiffre d'affaire, la fermeture de l'entreprise, la nécessité de réduire les coûts etc...

Si les juridictions se montrent prudentes pour ce qui est de l'appréciation de l'opportunité de licenciement de l'employeur, en vertu de la théorie de « *l'employeur seul juge* » suivant laquelle l'employeur est seul compétent pour décider de ce qui est mieux pour son entreprise et le juge ne peut s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de celle-ci, elles n'admettent cependant pas tous les motifs invoqués par l'employeur au titre de motifs économiques.

Le juge apprécie la réalité de l'existence des motifs économiques invoqués par l'employeur et pour cela il peut s'aider de deux critères qu'il apprécie au cas par cas :

- **Le poste du travailleur est-il supprimé ?** Si la suppression du poste est nécessaire du fait des difficultés rencontrées le licenciement est raisonnable (Trib. trav. Mons, 12 septembre 2016, R.G. n° 15/3986/A). Cette nécessité s'apprécie aussi eu égard aux possibilités de reclassement ou d'adaptation des fonctions du travailleurs.
- **Le licenciement du travailleur se justifie-t-il objectivement par rapport aux collègues du même service ?** L'employeur doit justifier pourquoi il licencie tel travailleur et pas un autre par des mesures d'évaluation objectives entre travailleurs (Trib. trav. Bruxelles, 20 avril 2017, R.G. n° 15/2817/A).

La crise sanitaire due au Coronavirus et les mesures gouvernementales prises par le gouvernement impactent la situation économique de plusieurs entreprises. Pour celles qui ne sont pas totalement en arrêt, on constate un ralentissement des activités qui affecte leur situation économique.

Les entreprises confrontées à cette situation peuvent donc prendre des mesures et procéder à des licenciements en invoquant les motifs économiques liés au Coronavirus. L'absence de définition légale de cette notion a pour effet de laisser un champ extrêmement divers d'éléments pouvant y entrer et laisse ainsi une grande liberté à l'employeur.

Un hôtel par exemple qui n'a pas plus assez de clients suite aux annulations de réservations dues aux mesures de confinement ou à l'absence de touristes due aux fermetures des frontières, subira une diminution de son chiffre d'affaire ainsi que de la charge de travail et pourrait donc vouloir licencier une partie de son personnel en invoquant de motifs économiques.

III. En Résumé : licenciement possible?

Si l'employeur, chef de son entreprise, est libre de licencier un travailleur, il ne peut toutefois procéder à un licenciement « illégal », « abusif » ou manifestement « déraisonnable ».

L'employeur qui souhaite licencier un ou plusieurs travailleurs du fait de la crise liée au Coronavirus doit le justifier et motiver sa décision conformément aux prescrits de la Convention collective de travail n°109 sur la motivation du licenciement.

Il faut noter que pour l'instant les mesures liées au coronavirus constituent des événements temporaires et dont les effets ne sont pas encore totalement cernés.

Les employeurs confrontés à cela devraient donc privilégier les mises en **chômage temporaire** soit pour force majeure soit pour raisons économiques en lieu et place du licenciement mesure plus radicale. Dans ce cas, l'exécution du contrat est entièrement suspendue ou un régime de travail à temps réduit est introduit et les travailleurs peuvent bénéficier d'une allocation de l'ONEM.

L'ONEM accepte d'ailleurs provisoirement les demandes de chômage temporaire pour force majeure due au Coronavirus jusqu'au 05 avril 2020 en attendant la suite des mesures du Conseil national de sécurité de même, le Conseil national du travail a conclu le 18 mars 2020 la CCT n° 147 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés en raison de la crise de coronavirus.

Toutefois l'employeur peut décider de licencier et de se séparer d'une partie de son personnel en cette période de crise.

S'il invoque le Coronavirus en tant que force majeure, il devra démontrer la réunion des trois critères susmentionnés de la force majeure et prouver que celle-ci n'est pas temporaire et ne peut pas que suspendre le contrat.

Ces éléments étant difficiles à prouver, l'employeur sera plus tenté d'invoquer les motifs d'ordre économique pour justifier le licenciement.

Il reste néanmoins soumis à l'obligation de motivation de sa décision de licenciement et le juge fera un contrôle marginal en vérifiant la véracité des motifs économiques invoqués et appréciera le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Le contrôle des raisons économiques invoquées à l'appui d'un licenciement ne s'effectuant qu'à posteriori, une action judiciaire doit donc être intentée au préalable par le travailleur (Douillet T., « Vers un licenciement économique en droit belge ? Plaidoyer pour un intérêt doctrinal et un encadrement juridique », Larcier, 2015).

S'il apparaît alors que les motifs d'ordre économique soulevés par l'employeur ne sont pas justifiés au regard des critères dégagés par la jurisprudence et compte tenu de la situation actuelle due au coronavirus, le licenciement sera manifestement déraisonnable et des indemnités allant de 3 à 17 semaines de rémunération seront dues (article 9, §2 de la CCT n° 109 précitée).

Le travailleur peut toutefois renoncer à cette indemnité et postuler plutôt à la réparation du dommage réel qu'il subirait à la suite d'un licenciement économique abusif sur la base de l'article 1382 du Code civil (article 9, §3 de la CCT n°109 précitée).

Charles EPEE*Managing Partner*cepee@lexlau.comwww.lexlau.com**Carine SOUMELONG***Legal counsel*brussels@lexlau.com